



Politik for det underrepræsenterede køn

Coop Danmark A/S

Dokumentkontrol	
Godkendt af Coop Danmark A/S' direktion dato: 26. 03. 2021	Dokument ejer: HR
Version: 1.0	

Baggrund for Coop Danmark A/S' politik for det underrepræsenterede køn

Formålet med denne politik er at beskrive Coop Danmark A/S' overordnede strategiske indsatser med henblik på at skabe en ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledende stillinger. Ydermere skal politikken tjene som beskrivelse af den løbende indsats for at skabe en mangfoldig og kønsbalanceret arbejdsplads for alle nuværende og kommende medarbejdere.

Vi har særligt fokus på at sikre en balanceret sammensætning af mænd og kvinder i ledelsesstillinger. En balanceret sammensætning kræver i Coop, at der er særlig opmærksomhed på ligestilling og på at styrke andelen af "kvinder i ledelse". Coop har siden 1998 haft nedskrevne ambitioner om lige adgang til lederstillinger.

Balance mellem mænd og kvinder i Coop

Coop har, og har altid haft, et udtalt ønske om at have lige adgang til lederstillinger for mænd og kvinder. Dette afspejler sig f.eks. ved en ligelig fordeling mellem medlemsvalgte mænd og kvinder, og at vi i Coop har en meget ligelig fordeling mellem mænd og kvinder blandt vores ca. 40.000 medarbejdere. En balance som vi er stolte af, og som vi er bevidste om at vedligeholde.

Til gengæld ser vi, at vi i ledelseslagene ikke kan fremvise samme balancerede fordeling mellem køn. Balancen mellem kønnene i ledende stillinger på det øverste ledelseslag er et område, vi fortsat har behov for at forbedre.

I Coop arbejder vi fremadrettet med følgende indsatser:

Faglige fællesskaber på tværs af brancher og grænser

Vi afsøger mulige værdifulde samarbejder i faglige fællesskaber og organisationer, som er specialiseret i ligestillings- og mangfoldighedsområdet, både på organisatorisk og samfundsmæssigt plan samt i forhold til de Globale Verdensmål. Formålet er at holde os ajour og lære af andre virksomheder og forskning, at bygge indsigt og at bidrage på tværs af sektorer, brancher, grænser og videns/forskningsinstitutioner.

Bias-træning

Forskning viser, at 90% af alle mænd og kvinder udviser bias mod kvinder (UNDP 2021). Vi ønsker i Coop, at alle styrker deres bevidsthed på både systemisk og individuel bias og bliver bedre til at forebygge og håndtere skæve kønsbalancer i ledende stillinger. Coop arbejder fremadrettet med at inkludere bias-træning i interne uddannelser og kurser samt i ledelses- og talentudviklingsindsatser. Formålet er særligt at skærpe opmærksomheden om bias i forbindelse med performancevurderinger, udvælgelse af talent samt besættelse af lederjobs.

Vilkår og strukturer for arbejdets udførelse

Coop gennemfører tre målrettede indsats, der skal løfte fleksibilitet i arbejdet:

- **”Fleksibel deltid”**

Krav om mange timer i en lederstilling og manglende fleksibilitet i samme, skaber en enten/eller forestilling om at være leder i Coop. At være leder indebærer i manges øjne et meget stort krav om tilstedeværelse og mange arbejdstimer, og mange udtrykker en bekymring for ikke at kunne ”slå til”, både som leder og forælder. Det er mere rammen (arbejdstiden), end det er indholdet (lederfagligheden), der skræmmer.

I Coop ønsker vi:

- at skabe en større oplevet fleksibilitet fra Coops side, der muliggør at flere kan tage et lederjob eller fastholdes i det
- at skabe en midlertidig mulighed for at gå ned i tid for f.eks. at kunne være mere til stede i familien
- at ledelsen selv ser fleksibiliteten som en styrke, der øger muligheden for både at tiltrække og fastholde ledere

- **”Fleksibel arbejdsplan”**

En meget stor andel af danske familier er fraskilte, hvor forældrene deles om børnene. Det vil opleves som en fordel for familien, hvis man som forælder kan arbejde mere i den uge, hvor man har sine børn mindre, for så at arbejde mindre i den uge hvor man har sine børn mere. Dette vil skabe bedre familiemæssige rammer og mindre pres i hverdagen ift. f.eks. at hente børn i daginstitutioner, madlavning mv.

I Coop ønsker vi:

- at skabe en større oplevet fleksibilitet fra Coops side, der muliggør, at flere kvinder kan tage et lederjob eller fastholdes i det
- at ledere oplever, at Coop er imødekommende overfor at skabe en bedre ramme for familielivet
- at Coop opleves som en arbejdsplads, der muliggør udfoldelse

- **”Fleksibel tilbagevenden fra barsel”**

Det kan være en omvæltning at vende tilbage til arbejdspladsen efter barsel og finde balance imellem rollerne som forældre og medarbejder

I Coop ønsker vi:

- et bedre og tidligere overblik over de muligheder, der ligger ift. tilbagevenden efter barsel, herunder afholdelse af optjent ferie og øvrige muligheder for arbejdstager
- en reel dialog mellem arbejdsgiver og arbejdstager, der skaber den bedste individuelle tilbagevenden

¹ UNDP 2020: “TACKLING SOCIAL NORMS: a game changer for gender inequalities”

Aflønning og ligeløn

I Coop sikres lige aflønning af et fælles vurderingsgrundlag, der ikke henser til køn, race, religion, seksuel orientering, handicap m.v.

Ledere rådgives om, at de primære faktorer, som spiller ind på lønreguleringer, er performance og potentiale, samt hvorledes medarbejderen er indplaceret i forhold til relevante benchmark (compa ratio). Der udstikkes vejledende lønspænd i forbindelse med lønreguleringsprocessen, som baserer sig på performance og compa ratio således, at medarbejdere, der ligger lavt i lønbåndene og/eller har en høj performance, opnår de højeste lønstigninger. Ved at holde fokus på compa ratio og performance som eneste parametre sikrer vi dels en ”korrekt” aflønning af vores medarbejdere med høj performance, og dels at medarbejdere, som ligger lavt i lønbåndene, bliver løftet mod en ”korrekt” aflønning.

Såfremt en gruppe medarbejdere f.eks. kvinderne ligger lavere i forhold til benchmark, vil fokus på compa ratio tilsikre, at de får de største lønstigninger. Denne tilgang er kun effektiv, når den efterleveres i praksis. For at sikre dette er der dels valideringer af lønreguleringerne til direktionsniveau, bistået af HR-partnerne, hvor ”skævheder” udfordres. Direktionen modtager ligeledes en samlet opsamling, inden reguleringerne godkendes, hvor der er særligt fokus på, at reguleringerne er givet til dem med høj performance, og dels at reguleringerne ser ud til at være givet uafhængigt af medarbejderens køn.

Referencer

Dokumentet relaterer sig til: Coop Danmark A/S’ politik for god forretningsførelse; Regler for disponering i Coop Danmark A/S, The Coop Group’s Code of Conduct.